

Pengaruh Promosi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Kartanegara

Muhammad Fahrizal

Alumni Program Magister Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman

Abstract: To enhance employee productivity in Education Department of Kutai Kartanegara, the office leader need to deliver attention to whom has the best track record. Rewarding is a way to endorse the employee to pursue their future goals. This article is intended to explain the influence of promotion to the employee productivity.

Keyword: Promotion, Work productivity

Abstrak: Untuk meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Kartanegara, pimpinan perlu memberi perhatian kepada pegawai yang berprestasi dalam hal diberikan reward dan penghargaan dalam bentuk promosi jabatan serta terus didorong untuk menduduki jabatan strategis dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan-keputusan dan diberi kesempatan untuk meningkatkan kariernya hingga pada pangkat dan golongan kepegawaian yang sesuai. Terkait dengan pelaksanaan promosi jabatan harus dilihat dengan kebutuhan yang ada pada Instansi

Kata Kunci : Promosi, Produktivitas Kerja

Pendahuluan

Pegawai sebagai sumber daya manusia yang melaksanakan fungsi-fungsi pelayanan dan administrasi pemerintahan, keberadaan dan peranannya tidak dapat dipungkiri lagi karena pegawai mempunyai fungsi sangat penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya tujuan-tujuan Pemerintah dalam kerangka pembangunan bangsa kita. Oleh karena itu bagi setiap pegawai diuntut untuk bersifat disiplin, memiliki sikap pengabdian yang sungguh-sungguh, dedikasi serta loyalitas terhadap pimpinan dan pekerjaan serta profesinya, dan juga dituntut untuk mempunyai semangat dan motivasi untuk bekerja sebaik mungkin agar tugas-tugas yang dibebankan kepada masing-masing pegawai yang bersangkutan dapat dilaksanakan dengan baik.

Pembinaan Pegawai Negeri Sipil, baik pembinaan sikap mental maupun pembinaan karier dan jabatan merupakan hal mutlak yang harus dilakukan agar diperoleh sumber daya manusia pegawai yang handal, tangguh, disiplin, bermoral serta mampu memiliki etos kerja yang tinggi sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, yang memiliki keteladanan dan mengabdikan pada pelayanan masyarakat.

Terkait dengan pembinaan pegawai serta upaya peningkatan produktivitas kerja pegawai, maka pihak instansi perlu memberi perhatian kepada pegawai yang berprestasi dalam hal diberikan reward dan penghargaan dalam bentuk promosi

jabatan serta terus didorong untuk menduduki jabatan strategis dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan-keputusan dan diberi kesempatan untuk meningkatkan kariernya hingga pada pangkat dan golongan kepegawaian yang sesuai. Sebaliknya bagi Pegawai Negeri Sipil yang memiliki produktivitas kerja buruk dan kurang berprestasi harus juga diberikan sanksi yang setimpal sebagai bagian dari pembinaan sumber daya pegawai yang menyeluruh dan menimbulkan persaingan yang wajar.

Berkaitan dengan pelaksanaan promosi jabatan di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara, bila dilihat dengan kebutuhan yang ada pada tiap-tiap instansi masih banyak kekurangannya. Terlebih lagi dengan adanya kemajuan teknologi yang serba modern dan mampu membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Apabila kemajuan teknologi sekarang ini tidak dibarengi dengan kesiapan mental pegawai dalam mengenal, memahami serta mengoperasionalkannya, maka semuanya akan sia-sia saja. Keberadaan promosi sekarang ini memang sangat diperlukan, sebagai bagian dari usaha penyegaran kembali (*refreshing*) dengan penciptaan suasana kerja baru, dan sebagai sarana penajakan bagi pegawai untuk memberikan keragaman pengalaman kerja. Namun demikian seandainya hal ini kurang diperhatikan dalam pelaksanaan dan proses pertimbangan dalam melakukan promosi justru akan menghambat tugas-tugas yang diberikan, ini akan menghambat pengembangan pegawai dalam mencapai prestasi yang maksimal. Pada kondisi yang demikian promosi dapat dipandang sebagai beban dan sebuah ketakutan yang dirasakan oleh setiap pegawai.

Berkaitan dengan hal tersebut diatas, dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja pegawai perlu memperhatikan promosi maupun mutasi untuk dilakukan dalam setiap organisasi kantor sebagai bagian dari pembinaan pegawai dalam rangka perluasan dan roling jabatan serta sebagai sarana penyegaran dan juga pengenalan terhadap bentuk-bentuk tanggung jawab pekerjaan yang beragam.

Berdasarkan hal tersebut maka dirasakan perlu dilakukan penelitian yang menyangkut persoalan produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Kartanegara dengan melihat pengaruh variabel promosi pegawai

Promosi Pegawai

Promosi adalah kemajuan yang diperoleh sebagai pegawai pada suatu tugas yang lebih baik, lebih baik dimaksud dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan yang terpenting adalah penambahan jumlah gaji atau upah. Moekijat (1999:101).

Moekijat menjelaskan bahwa promosi yang diperoleh oleh seorang karyawan dipandang sebagai suatu kemajuan. Dimana karyawan akan memiliki suatu pencapaian tugas dan pekerjaan yang lebih baik. Karyawan akan menerima tanggung jawab dan tugas yang lebih tinggi. Tetapi keadaan ini akan diimbangi dengan perolehan kompensasi berupa gaji dan upah yang sebanding dengan tanggung jawab dan tugas yang dijalankan. Sedangkan Nitisemito (1986:134) menjelaskan mengenai adanya suatu nilai yang bertambah kedalam pengertian promosi jabatan, yaitu : Promosi jabatan adalah proses pemindahan karyawan dari

suatu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi. Promosi akan tugas tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi. Promosi akan diikuti dengan tugas tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diikuti sebelumnya. Dan pada umumnya promosi juga diikuti dengan peningkatan *income* dan fasilitas lain. Tetapi promosi sendiri sebenarnya memiliki nilai karena promosi merupakan bukti pengakuan antara lain terhadap prestasinya.

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan output dengan input yang dibutuhkan seorang tenaga kerja untuk menghasilkan produk. Pengukuran produktivitas dilakukan dengan melihat jumlah output yang dihasilkan oleh setiap pegawai selama sebulan. Seorang pegawai dapat dikatakan produktif apabila ia mampu menghasilkan jumlah produk yang lebih banyak dibandingkan dengan pegawai lain dalam waktu yang sama (J. Ravianto, 1986).

Menurut Budiono (2003) produktivitas mempunyai beberapa pengertian yaitu:

- 1) Pengertian fisiologi produktivitas yaitu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin, esok harus lebih baik dari hari ini. Pengertian ini mempunyai makna bahwa dalam perusahaan atau pabrik, manajemen harus terus menerus melakukan perbaikan proses produksi, sistem kerja, lingkungan kerja dan lain-lain.
- 2) Produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran (*output*) dan masukan (*input*). Perumusan ini berlaku untuk perusahaan, industri dan ekonomi keseluruhannya. Secara sederhana produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung, antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber daya yang dipergunakan selama proses berlangsung.

Dapat dikatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan karyawan dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan. Hal ini sesuai dengan pendapat Sondang P. Siagian bahwa produktivitas adalah: kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal.

Hasil Penelitian

Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Promosi Jabatan

Hasil analisis uji validitas konstruk butir instrumen yang telah dilakukan dengan komputer program SPSS 15,0 for Windows sebagai berikut, dari 20 butir instrumen promosi jabatan terdapat (X) terdapat 18 butir instrumen yang valid dan

sebanyak 2 butir instrumen yang gugur, yaitu butir nomor: 6 dan 20. Rangkuman hasil uji validitas butir instrumen dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

| Butir | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Butir 1.1 | 85.1500 | 224.871 | .557 | .973 |
| Butir 1.2 | 84.8000 | 210.063 | .967 | .969 |
| Butir 1.3 | 84.8500 | 215.292 | .790 | .971 |
| Butir 1.4 | 84.8500 | 215.292 | .790 | .971 |
| Butir 1.5 | 84.9000 | 215.989 | .818 | .971 |
| Butir 1.6 | 84.8000 | 210.063 | .967 | .969 |
| Butir 2.1 | 84.8000 | 210.063 | .967 | .969 |
| Butir 2.2 | 84.8000 | 210.063 | .967 | .969 |
| Butir 2.3 | 84.8000 | 210.063 | .967 | .969 |
| Butir 3.1 | 84.6500 | 223.082 | .678 | .972 |
| Butir 3.2 | 84.8000 | 210.063 | .967 | .969 |
| Butir 3.3 | 84.5500 | 216.576 | .898 | .970 |
| Butir 4.1 | 84.8000 | 210.063 | .967 | .969 |
| Butir 4.2 | 84.6000 | 225.200 | .548 | .974 |
| Butir 4.3 | 84.6500 | 223.082 | .678 | .972 |
| Butir 4.4 | 84.3500 | 238.345 | .082 | .977 |
| Butir 5.1 | 84.8000 | 210.063 | .967 | .969 |
| Butir 5.2 | 84.6500 | 223.082 | .678 | .972 |
| Butir 5.3 | 84.8000 | 210.063 | .967 | .969 |
| Butir 5.4 | 84.4000 | 235.621 | .205 | .976 |

Sumber data : Output SPSS

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa ada 18 butir instrumen yang valid karena koefisien validitasnya di atas nilai koefisien $r_{\text{tabel}} 0,444$ untuk $n = 20$, sehingga butir-butir instrument tersebut valid dan sah, dan ada dua butir instrument yang dapat dikategorikan tidak valid yaitu butir instrumen nomor 4.4 dan 5.4 karena kedua butir instrumen tersebut memiliki nilai koefisien validitas di bawah 0.444. Selanjutnya mengenai reliabilitas butir instrumen dapat dikategorikan reliabel.

Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Produktivitas Kerja

Hasil analisis uji validitas konstruk butir instrumen yang telah dilakukan dengan komputer program SPSS 15,0 for Windows sebagai berikut, dari 20 butir instrumen produktivitas kerja terdapat (Y) terdapat 15 butir instrumen yang valid dan sebanyak 5 butir instrumen yang gugur, yaitu butir nomor: 6, 9, 13, 16 dan 20. Rangkuman hasil uji validitas butir instrumen dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

| Butir | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Butir 1.1 | 86.3500 | 168.871 | .528 | .957 |
| Butir 1.2 | 86.0000 | 155.579 | .964 | .951 |
| Butir 1.3 | 86.0500 | 161.629 | .723 | .955 |
| Butir 1.4 | 85.6000 | 174.358 | .380 | .959 |
| Butir 2.1 | 86.1000 | 161.779 | .767 | .954 |
| Butir 2.2 | 86.0000 | 155.579 | .964 | .951 |
| Butir 2.3 | 86.0000 | 155.579 | .964 | .951 |
| Butir 2.4 | 85.6000 | 174.358 | .380 | .959 |
| Butir 3.1 | 86.0000 | 155.579 | .964 | .951 |
| Butir 3.2 | 85.8500 | 167.818 | .623 | .956 |
| Butir 3.3 | 85.6000 | 174.358 | .380 | .959 |
| Butir 3.4 | 85.7500 | 163.039 | .807 | .954 |
| Butir 4.1 | 86.0000 | 155.579 | .964 | .951 |
| Butir 4.2 | 85.8000 | 169.853 | .487 | .958 |
| Butir 4.3 | 85.8500 | 167.818 | .623 | .956 |
| Butir 4.4 | 85.6000 | 174.358 | .380 | .959 |
| Butir 5.1 | 86.0000 | 155.579 | .964 | .951 |
| Butir 5.2 | 85.8500 | 167.818 | .623 | .956 |
| Butir 5.3 | 86.0000 | 155.579 | .964 | .951 |
| Butir 5.4 | 85.6000 | 174.358 | .380 | .959 |

Sumber data : Output SPSS

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 20 butir instrumen tentang produktivitas kerja, terdapat 5 butir instrumen yang tidak valid, yaitu butir instrumen nomor: 1.4, 2.4, 3.3, 4.4, dan 5.4. Kelima butir instrumen tersebut memiliki nilai reliabilitas di bawah nilai r_{tabel} 0,444 untuk $n = 20$, sehingga kelima butir instrumen tersebut tidak reliabel. Selanjutnya, terdapat 15 butir instrumen yang dapat digunakan untuk memperoleh data tentang produktivitas kerja pegawai, atau setiap butir instrumen tersebut memiliki nilai validitas di atas $r_{\text{tabel}} = 0.444$ sebagaimana yang dipersyaratkan oleh Sugiyono, (2004 : 16), sehingga dapat dipahami bahwa instrumen penelitiannya cukup valid dan reliabel.

Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Analisis Deskripsi Data Penelitian

Gambaran variabel-variabel dalam penelitian ini disajikan dalam bentuk deskripsi data yang berupa modus (*mode*), nilai tengah (*median*), harga rerata (*mean*), dan simpangan baku (*standard deviation*). Selanjutnya data setiap variabel disajikan dalam bentuk tabel dan diagram distribusi frekuensi serta persentase frekuensi skor tiap-tiap kategori.

Variabel yang dideskripsikan datanya pada penelitian ini adalah variabel bebas yaitu promosi jabatan pegawai dan variabel terikatnya adalah produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Kartanegara.

1). Data Variabel Promosi Jabatan Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Kartanegara

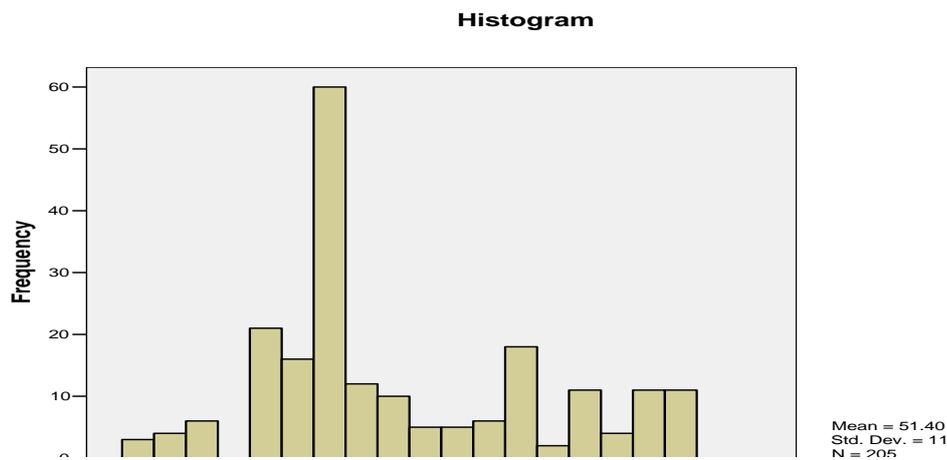
Data promosi jabatan pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Kartanegara yang diperoleh dari 205 responden sebagai anggota sampel penelitian yang kemudian diolah dengan menggunakan program SPSS 13.0 for Windows, maka diperoleh hasil analisis deskripsi data seperti dalam Tabel 4.4 di bawah ini.

Tabel 3 Data Statistik Deskriptif Promosi Jabatan Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Kartanegara.

| STATISTIK DESKRIPTIF | NILAI |
|----------------------|----------|
| Mean | 71,03 |
| Median | 71.00 |
| Mode | 60.00 |
| Std. Deviation | 11.997 |
| Variance | 143.94 |
| Range | 42.00 |
| Minimum | 48.00 |
| Maximum | 90.00 |
| Sum | 14561.00 |

Pada tabel 3. nampak bahwa rentang skor promosi jabatan pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Kartanegara 42, yaitu dari skor terendah 48 dan skor tertinggi 90. Skor yang mungkin dicapai adalah 18 sampai 90. Rerata skor sebesar 71,03 jika dibandingkan dengan rerata skor ideal yaitu 90, maka perolehan rerata skor ini mencerminkan promosi jabatan pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Kartanegara termasuk pada kategori cukup baik. Dan nilai mean (71,03) yang hampir sama dengan nilai median 71 menunjukkan bahwa kebanyakan skor promosi jabatan pegawai hampir seimbang antara skor yang berada di atas dan di bawah skor rata-rata.

Pada histogram 1 berikut, tampak bahwa distribusi skor promosi jabatan pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Kartanegara agak membentuk kurva normal dengan juling ke sebelah kanan.



Gambar 1. Histogram frekuensi skor promosi jabatan pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Kartanegara

Selanjutnya, untuk mengetahui kategori skor angket promosi jabatan pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Kartanegara dengan menggunakan mean dan standar deviasi tiap-tiap variabel, sebagaimana dijelaskan pada bab III, dimana pengkategorian didasarkan pada skala lima, yaitu Sangat Baik, Baik, Cukup Baik, Kurang Baik, dan Tidak Baik. Adapun interval dari kelima kategori tersebut adalah kategori sangat baik apabila total skornya lebih tinggi atau sama dengan 89,03, kategori baik apabila total skornya antara 77,03 sampai dengan 89,02, kategori cukup baik apabila total skornya antara 65,03 sampai dengan 77,02, kategori kurang baik apabila total skornya antara 53,03 sampai dengan 65,02, kategori tidak baik apabila total skornya di bawah atau sama dengan 53,02.

Hasil analisis data tersebut diperoleh skor yang berkategori sangat baik sebanyak 4 (1,9%) responden, yang berkategori baik sebanyak 75 (36,7%) responden, yang berkategori cukup baik sebanyak 55 (26,8%) responden, yang berkategori kurang baik sebanyak 50 (24,4%) responden, dan berkategori tidak baik sebanyak 21 (10,2%) responden.

2). Variabel Produktivitas Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Kartanegara.

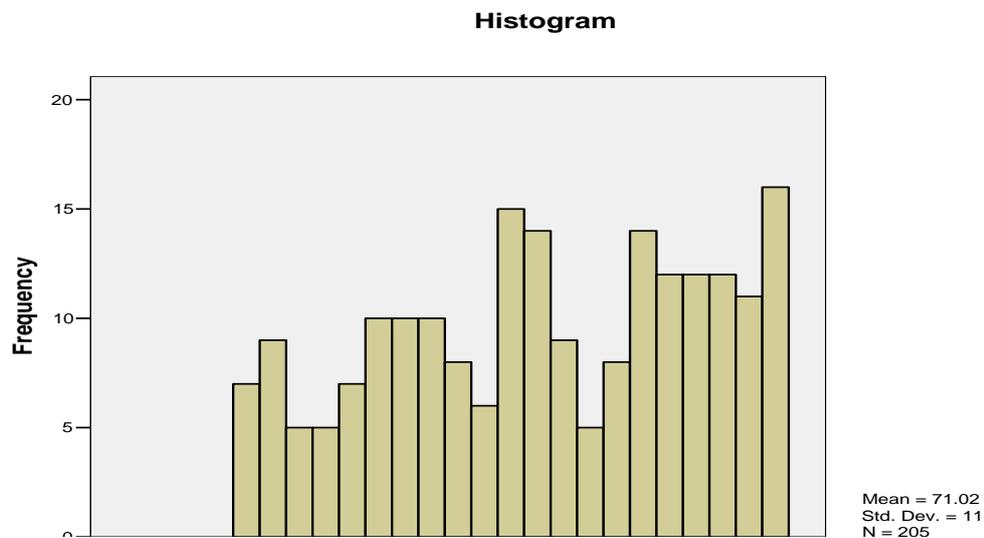
Data produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Kartanegara yang diperoleh dari hasil angket yang disebarkan kepada 205 responden sebagai anggota sampel penelitian yang kemudian diolah dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS 15.0 for Windows diperoleh hasil analisis deskriptif seperti dalam tabel 4.3 berikut ini.

Tabel 4. Data statistik deskriptif produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Kartanegara

| STATISTIK DESKRIPTIF | NILAI |
|----------------------|-------|
|----------------------|-------|

| | |
|----------------|----------|
| Mean | 51,40 |
| Median | 47,00 |
| Mode | 45,00 |
| Std. Deviation | 11,02 |
| Variance | 121,428 |
| Range | 45,00 |
| Minimum | 30,00 |
| Maximum | 75,00 |
| Sum | 10538,00 |

Pada tabel 4, nampak bahwa rentang skor produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Kartanegara adalah 45, yaitu dari skor terendah 30 sampai dengan skor tertinggi 75. Skor yang mungkin dicapai adalah antara 15 sampai dengan 75. Rerata skor sebesar 51, jika dibandingkan dengan rerata skor ideal sebesar 45, maka rerata skor ini lebih tinggi yang mencerminkan bahwa produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Kartanegara cukup tinggi. Pada histogram 2 berikut, tampak bahwa distribusi skor produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Kartanegara agak membentuk kurva normal dengan juling ke sebelah kanan.



Gambar 2. Histogram frekuensi skor produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Kartanegara

Selanjutnya, untuk mengetahui kategori skor angket produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Kartanegara dengan menggunakan mean dan standar deviasi tiap-tiap variabel, sebagaimana dijelaskan pada bab III, dimana pengkategorian didasarkan pada skala lima, yaitu Sangat Baik, Baik, Cukup Baik, Kurang Baik, dan Tidak Baik. Adapun interval dari kelima kategori tersebut adalah kategori sangat baik apabila total skornya lebih tinggi atau sama dengan 67,93, kategori baik apabila total skornya antara 56,91 sampai dengan 67,92, kategori cukup baik apabila total skornya antara 45,89 sampai dengan 56,90, kategori kurang baik apabila total skor antara 34,87 sampai

dengan 45,88, kategori tidak baik apabila total skor di bawah atau sama dengan 34,86.

Hasil analisis data tersebut diperoleh skor yang berkategori sangat baik sebanyak 26 (12,7%) responden, yang berkategori baik sebanyak 37 (18,1%) responden, yang berkategori cukup baik sebanyak 72 (35,1%) responden, yang berkategori kurang baik sebanyak 63 (30,7%) responden, dan berkategori tidak baik sebanyak 7 (3,4%) responden. Secara umum dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja pegawai pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Kartanegara dapat dikategorikan cukup baik karena rerata skor angket (51,4) yang berada pada kategori cukup baik.

Analisis Korelasi dan Regresi Data Penelitian

Untuk mengetahui hubungan antara karakteristik dosen dengan tingkat kepuasan mahasiswa, terlebih dahulu dilakukan penghitungan dengan menggunakan tabel kerja untuk menghitung besarnya korelasi antara kedua variabel. Metode yang digunakan untuk menghitung korelasi kedua variabel tersebut penulis menggunakan rumus korelasi *Product Moment*. Adapun tabel kerja analisis korelasi tersebut disajikan pada tabel berikut ini.

Berdasarkan table pada Lampiran 2 Tesis ini, diperoleh data sebagai berikut:

| | |
|--------------|-----------|
| ΣX | = 14561 |
| ΣY | = 10538 |
| ΣX^2 | = 1063621 |
| ΣY^2 | = 565876 |
| ΣXY | = 766121 |
| N | = 205 |

Untuk mengetahui hubungan diantara kedua variabel tersebut digunakan rumus *Korelasi Product Moment* sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}} \\
 &= \frac{205 (766121) - (14561)(10538)}{\sqrt{[205(1063621) - (14561)^2][205(565876) - (10538)^2]}} \\
 &= \frac{157054805 - 153443818}{\sqrt{[218042305 - 212022721][116004580 - 111049444]}} \\
 &= \frac{3610987}{\sqrt{5059584}}
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} & \sqrt{(6019584)(4955136)} \\ &= \frac{3610987}{\sqrt{298278738000}} \\ &= \frac{3610987}{5529842.266} \\ &= 0,653 \end{aligned}$$

Dengan berpedoman pada pendapat Sugiyono (2006:214) dapat diketahui bahwa nilai *r pearson product moment* berada pada kategori tinggi, maka dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap produktivitas pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Kartanegara. Langkah selanjutnya, untuk menguji apakah promosi jabatan berpengaruh secara signifikan atau tidak, maka nilai koefisien korelasi *pearson product moment* tersebut dihitung dengan menggunakan uji-t ebagai berikut:

$$\begin{aligned} t &= \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\ &= \frac{0,653 \sqrt{205-2}}{\sqrt{1-(0,653)^2}} \\ &= \frac{0,653 \sqrt{203}}{\sqrt{1-0,426}} \\ &= \frac{0,653 \times 14,248}{\sqrt{0,574}} \end{aligned}$$

$$= \frac{9,304}{0,758}$$

$$= 12,288$$

Untuk menentukan signifikansi pengaruh variabel promosi jabatan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Kartanegara nilai analisis data dengan menggunakan uji-t tersebut dikonsultasikan dengan nilai t table pada taraf signifikansi $p = 0,05$ ($\alpha = 5\%$) dengan derajat kebebasan (db) = $N - 2 = 205 - 2 = 203$, yaitu sebesar 1,960.

Nilai analisis data menunjukkan bahwa nilai t- hitung lebih besar dari nilai t- tabel pada taraf signifikansi 5%, yaitu sebesar 1,960. Dari hasil analisis tersebut dapat diketahui bahwa nilai t hitung 12,288 lebih besar ($>$) dari nilai t table (1,960). Dengan demikian kriteria penerimaan hipotesis adalah sebagai berikut: Hipotesis nol (H_0) yang menyatakan: “Tidak terdapat pengaruh promosi jabatan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Kartanegara” ditolak, dan sebaliknya Hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa: “Terdapat pengaruh promosi jabatan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Kartanegara” diterima.

Selanjutnya, untuk mengetahui derajat keberatan pengaruh promosi jabatan terhadap produktivitas kerja pegawai maka digunakan analisis regresi linear sederhana dengan perhitungan sebagai berikut:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X_1^2) - (\sum X_1)(\sum X_1Y)}{n \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2}$$

$$= \frac{(10538)(1063621) - (14561)(766121)}{205(1063621) - (14561)^2}$$

$$= \frac{52950210}{6019584}$$

$$= 8,796$$

Kemudian mencari nilai koefisien b, dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$b = \frac{n(\sum X_1Y) - (\sum X_1)(\sum Y)}{n \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2}$$

$$\begin{aligned} &= \frac{205(766121) - (14561)(10538)}{205(1063621) - (14561)^2} \\ &= \frac{3610987}{6019584} = 0,600 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana sebagaimana telah dilakukan terdahulu, mengenai pengaruh promosi jabatan (X) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) menghasilkan koefisien arah regresi (b) sebesar 0,600 dan konstanta (a) sebesar 8,796. Dengan demikian bentuk hubungan antara kedua variabel tersebut dapat digambarkan dengan persamaan regresi linear $Y = 8,796 + 0,600X$.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis deskripsi variabel promosi jabatan dapat diketahui bahwa bahwa promosi jabatan pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Kartanegara berada pada kategori cukup baik. Hasil analisis deskriptif tersebut menunjukkan bahwa responden yang memiliki promosi jabatan yang yang berkategori sangat baik sebanyak 4 (1,9%) responden, yang berkategori baik sebanyak 75 (36,7%) responden, yang berkategori cukup baik sebanyak 55 (26,8%) responden, yang berkategori kurang baik sebanyak 50 (24,4%) responden, dan berkategori tidak baik sebanyak 21 (10,2%) responden.

Analisis deskripsi variabel produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan menunjukkan bahwa sebanyak sebanyak 26 (12,7%) responden, yang berkategori baik sebanyak 37 (18,1%) responden, yang berkategori cukup baik sebanyak 72 (35,1%) responden, yang berkategori kurang baik sebanyak 63 (30,7%) responden, dan berkategori tidak baik sebanyak 7 (3,4%) responden. Secara umum dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja pegawai pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Kartanegara dapat dikategorikan cukup baik karena rerata skor angket (51,4) yang berada pada kategori cukup baik.

Selanjutnya, pada pengujian hipotesis, disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan promosi jabatan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Kartanegara yang ditunjukkan oleh nilai r_{y1} sebesar 0,653, nilai t_{hitung} sebesar 12,288, dan pada taraf signifikansi (α) 0,05. Pola hubungan antara kedua variabel tersebut dinyatakan dengan persamaan regresi linear $Y = 8,796 + 0,600X$. Persamaan tersebut memberikan informasi bahwa bahwa setiap peningkatan satu satuan skor variabel promosi jabatan akan diikuti oleh kenaikan skor variabel produktivitas pegawai sebesar 0,600 pada konstanta 8,796. Sebaliknya setiap pengurangan 1 nilai variabel Promosi Jabatan maka akan menurunkan nilai variabel Produktivitas kerja Pegawai sebesar 0,600.

Koefisien korelasi r_y sebesar 0,653 dan koefisien determinasi r^2_y sebesar 0,427 memberikan informasi bahwa 42,7% perubahan skor variabel produktivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh promosi jabatan melalui persamaan regresi linear $Y = 8,796 + 0,600X$. Dengan kata lain, kontribusi variabel promosi jabatan (X) sangat berarti terhadap variabel produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Kartanegara (Y).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara umum pelaksanaan promosi jabatan pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Kartanegara yang dilakukan dengan maksud; a) Memenuhi tenaga bagian unit yang kekurangan tenaga tanpa merekrut tenaga dari luar; b) memenuhi keinginan pegawai sesuai dengan minat dan bidang tugasnya masing-masing; c) menjamin keyakinan pegawai, bahwa mereka tidak akan diberhentikan karena kekurangmampuan atau kekurangcakapan mereka; dan d) mengatasi rasa bosan pegawai pada pekerjaan, jabatan dan tempat kerja yang sama telah dilaksanakan secara baik, kecuali kurang memberikan motivasi kepada pegawai.
2. Produktivitas kerja pegawai yang meliputi: kualitas hasil kerja; kuantitas hasil kerja; ketepatan waktu dalam pelaksanaan; prakarsa dalam tugas, dan kemandirian dalam menyelesaikan tugas secara umum termasuk dalam kategori baik.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara promosi jabatan dengan produktivitas kerja pegawai; artinya makin baik pelaksanaan promosi jabatan akan semakin baik pula produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Kartanegara, meskipun secara umum produktivitas kerja pegawai juga dipengaruhi oleh variabel lainnya, seperti: motivasi, tingkat pendidikan, jumlah pegawai dan variabel lain yang tidak diteliti.
4. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Kartanegara, dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima.

Saran-saran

Berdasarkan pembahasan-pembahasan diatas maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Sebaiknya pegawai yang memenuhi syarat harus dipromosikan pada jenjang yang lebih tinggi, hal ini dilakukan agar tidak terjadi konflik individu yang dapat memicu konflik organisasi pada tempat baru dimana pegawai yang bersangkutan dimutasikan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Kartanegara.
2. Seluruh pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sehari-harinya pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Kartanegara, hendaknya dapat dilaksanakan

tanpa memandang apakah ada pimpinan ataupun tidak, dengan demikian akan menjadi budaya yang baik di dalam kantor, tanpa melihat apakah berada pada posisi strategis ataupun kurang strategis.

3. Disarankan kepada Dinas Pendidikan bahwa proses promosi yang lebih baik, hendaknya mempertimbangkan saran dan masukan dari unit kerja sehingga promosi yang dilaksanakan mencapai hasil yang diinginkan.
4. Untuk Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Kartanegara dapat memperjelas dan mempertegas kembali bahwa promosi yang dilakukan selama ini adalah untuk tujuan penyegaran dan memberikan pengalaman baru bagi pegawai yang bersangkutan sehingga mutasi tidak dianggap sebagai sesuatu yang menakutkan dan pelaksanaan dan mekanisme promosi harus tetap mengacu pada PP Nomor 4 tahun 2002 Tentang Jabatan Pokok PNS.
5. Jika terjadi pergantian personil sebaiknya diutamakan pegawai dari dalam lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Kartanegara sendiri, untuk menghindari penempatan pegawai yang kurang kompeten, serta perlunya penerapan prinsip *reward* bagi pegawai yang berprestasi dan *punishment* bagi pegawai yang berkinerja buruk.

Daftar Pustaka

- Anonim. (2004). *Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintah Daerah, Setkab Kutai Kartanegara* : Tenggarong.
- . (1999). *Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Poko-pokok Kepegawaian*. PAN : Jakarta.
- Atika Wilantari (2005), *Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada Bagian Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan*. Tesis Mahasiswa Pasca Sarjana Universitas Sumatra Utara. Tesis Tidak Diterbitkan.
- Amstrong, T. Stephen. (1994). *Commitment in Workplace, Reasearch and Practice*. Terj. A. Sacari.Mc Graw Hill: Singapore.
- Azwar, Syaifuddin. (2001). *Sikap Manusia dan Pengukurannya*. Pustaka Pelajar : Yogyakarta.
- Bryant and White, (1987). *Manajemen Pembangunan Untuk Negara Berkembang*. Terj. Rusyanto L. Simatupang. LP3ES : Jakarta.
- Philipo, B.Edwin. (19940. *Manajemen Personalia*. Terj. : Moh Masud. Edisi VI. Erlangga : Jakarta.
- Gitosudarmo, Indriyo, & Nyoman Sudita. (2005), *Manajemen Pemasaran*, Edisi Pertama, Cetakan Keenam, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, P. Malayu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Haji Masagung: Jakarta.
- Kartasamita, Ginanjar. (1995). *Ekonomi Rakyat, Memadukan Pertumbuhan dan Pemerataan*. CIDES: Jakarta.
- Kristiadi, JB. (1996). *Administrasi*. LAN : Jakarta.

- Marsanti Rika. (2008), Pengaruh Komunikasi Dalam Organisasi, Promosi Jabatan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PD. BPR Bank Pasar Kab. Boyolali. Tesis Mahasiswa Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta. Tesis Tidak Diterbitkan.
- Mangkunegara. AA. Prabu. (2003). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Refika Aditama : Bandung.
- M.Syawaluddin (2007), *Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ASKRINDO Cabang Medan*. Tesis Mahasiswa Pasca Sarjana Universitas Sumatra Utara. Tesis Tidak Diterbitkan.
- Moenir, HAS. (1992). *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Gunung Agung : Jakarta.
- Salusu. J. (1996). *Pengambilan Keputusan Strategik*. Grasindo : Jakarta.
- Simamora, Henry. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPF: Yogyakarta.
- Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian Administrasi*. Alfa Beta : Bandung.
- Schuler, Randal Stuard. (1986). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga: Jakarta.
- Thoha, Miftah. (1995). *Beberapa Aspek Kebijakan Birokrasi*. Media Widya Mandala : Yogyakarta.
- Tjokroamidjojo, Bintoro. (1991). *Kebijakan dan Administrasi Pembangunan*. LP3Es: Jakarta.
- Tjokrowinoto, Mulyarto. (1993). *State of Art Ilmu Administrasi Negera*. Makalah: ASPI Bogor.
- Wijayanto, Bambang. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Sulita : Bandung.
- Zauhar, Soesilo. (1999). *Reformasi Administrasi Negera*. Bumi Aksara : Jakarta.
- Zuninda Ulfah Lubis (2005), *Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Cabang Medan Kota*. Tesis Mahasiswa Pasca Sarjana Universitas Sumatra Utara. Tesis Tidak Diterbitkan.